

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA KELLY LEAL DE OLIVEIRA

**A MITIGAÇÃO DO DIREITO DA MULHER FACE À REFORMA TRABALHISTA
DA LEI nº 13.467/2017**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2020

ANA KELLY LEAL DE OLIVEIRA

**A MITIGAÇÃO DO DIREITO DA MULHER FACE À REFORMA TRABALHISTA
DA LEI nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Centro Universitário Leão Sampaio como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Rawlyson Maciel Mendes

ANA KELLY LEAL DE OLIVEIRA

**A MITIGAÇÃO DO DIREITO DA MULHER FACE À REFORMA TRABALHISTA
DA LEI nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Centro Universitário Leão Sampaio como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 15/12/2020.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes
(Orientador)

Prof^ª. Esp. Karinne Norões Mota
(Examinadora)

Prof. Esp. Francisco José Bernardo de Carvalho
(Examinador)

A MITIGAÇÃO DO DIREITO DA MULHER FACE À REFORMA TRABALHISTA DA LEI nº 13.467/2017

Ana Kelly Leal de Oliveira¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

Os direitos das mulheres foram conquistados através de muita luta e dedicação e, não estão assegurados para sempre. Os mesmos já passaram por diversas modificações, com isso, o presente trabalho tem como principal objetivo discorrer sobre as consequências trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, que versa sobre os direitos das mulheres. Esta pesquisa enquadra-se na área de ciências humanas, tratando-se de uma pesquisa básica pura, exploratória e qualitativa, além disso, se utilizará do método de abordagem dedutivo e do procedimento histórico e, quanto a sua técnica, empregará a pesquisa bibliográfica, uma vez que será produzida por meio de livros e artigos científicos, conseqüentemente, os dados serão analisados por meio da análise de conteúdo. O presente artigo divide-se em quatro seções teóricas: primeiramente, trata-se dos acontecimentos históricos que levaram as mulheres às conquistas; em seguida, expõe os direitos femininos presentes em cada Constituição já existente, em terceiro lugar, relata-se como se deu a criação da lei 13.467/17 e suas finalidades e, por fim, analisa-se cada dispositivo, acerca do trabalho feminino, e sua modificação dada pela reforma trabalhista. Dessa forma, apresenta-se como as mulheres conseguiram êxito no reconhecimento dos seus direitos trabalhistas e conclui-se que a reforma trabalhista causou uma mitigação nos direitos laborais das mulheres, suscitando, por conseguinte, uma maior desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Direito das mulheres. Reforma trabalhista. Impactos.

ABSTRACT

The rights of women were conquered through a lot of struggle and dedication and are not guaranteed forever. The same suffering several modifications, therefore, the present task has as main objective lecture about consequences brought by Law nº 13.467 / 2017, known as “Labor Reform”, that treat about women's rights. This research fits in the human sciences area, being a pure, exploratory and qualitative basic research, in addition, it will use the deductive approach method and the historical procedure and, as for its technique, it will use bibliographic research, since it will be produced through books and scientific articles, consequently, the data will be analyzed through content analysis. This article is divided into four theoretical sections: First, it is about the historical events that led women to conquests; second, it exposes the female rights present in each existing Constitution, after that, it is reported how Law 13.467 / 17 was created and its purposes, and, finally, each device is analyzed, regarding female work, and its modification given by the labor reform. In this way, it is hoped to present how women have succeeded in recognizing their labor rights and to demonstrate that labor reform has mitigated women's labor rights, thereby leading to greater inequality between men and women in the labor market.

Keywords: Work. Women's rights. Labor reform. Impacts.

¹Discente do curso de direito da UNILEÃO. Email: ana.kelly.1@hotmail.com

²Docente do curso de direito da UNILEÃO. Email: rawlyson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Por séculos, ou até milênios, em muitas culturas, o trabalho era visto através da ótica masculina. Funções eram estabelecidas de acordo com a força física e intelecto, enquanto as mulheres eram associadas só a trabalhos domésticos. Com o passar dos séculos, no Ocidente, após a Revolução Industrial, as mulheres começaram a laborar fora de casa, sofrendo preconceito, sendo consideradas inferiores e menos capazes que os homens.

Ao longo do tempo, o reconhecimento de direitos femininos começou a ficar mais consistente; a mulher chegou ao século XXI com conquistas nunca antes alcançadas, especialmente com relação ao seu ingresso definitivo ao mercado de trabalho. Dessa forma, atualmente, a mulher desempenha as mais diversas funções e consegue, inclusive, se manter atuante em várias frentes.

No entanto, mesmo com as conquistas logradas pelas mulheres, há distâncias largas comparadas a serem percorridas quando comparadas aos direitos dos homens. Falamos isso, especialmente em relação ao ingresso e acesso ao mercado de trabalho e igualdade salarial. Além disso, há outras questões, muitas de natureza subjetiva, que impedem que seja a mulher contemporânea seja equiparada aos homens, pelo menos com relação a salário e direitos.

No Brasil, foi a partir da Constituição de 1934 que surgiu uma igualdade formal entre gêneros, porém não havia garantias sobre a efetividade de tal proposta de igualdade entre os sexos. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, trouxe artigos que tratavam do trabalho da obreira e da proteção a maternidade, considerado um grande avanço para a época. Mas foi apenas com a Constituição de 1988 – depois de o Brasil ratificar a Convenção Internacional sobre eliminação de formas de discriminação contra a mulher – que a imagem feminina começou a mudar. A Constituição de 1988 tem um caráter mais amplo no que concerne a igualdade formal e material.

A Reforma Trabalhista, de autoria do ex-presidente Michel Temer, por meio da Lei nº 13.467/2017, na qual foi sancionada dia 13/07/2017, publicada no dia seguinte no Diário Oficial da União, entrando em vigor dia 13/11/2017, alterou significativa parte, chegando a mais de 100 (cem) artigos, da CLT, cuja finalidade era combater o desemprego, a crise econômica e promover alívio na Justiça do Trabalho.

Em relação ao direito da proteção do trabalho da mulher, ocorreu a revogação, alteração e acréscimos de alguns artigos. Apesar de ter havido modificações que atingiram os direitos de ambos os sexos, tais mudanças alcançaram demasiadamente as mulheres.

Tão alardeada como uma necessária evolução nos direitos dos trabalhadores, a reforma é intitulada por alguns teóricos e doutrinadores de “contrarreforma”, visto que veio afastar diferentes direitos. E assim ocorreu também com os direitos das mulheres, conquistados a duras penas ao longo da história do trabalho no Brasil.

A partir dessas modificações legislativas questiona-se: de que maneira a aplicação da reforma trabalhista influenciou na mitigação dos direitos das mulheres?

Dessa forma, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto da Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, na proteção dos direitos das mulheres. Ademais, como objetivos específicos busca-se demonstrar o contexto histórico e a evolução dos direitos das mulheres na esfera trabalhista; identificar as mudanças legislativas ocorridas com a reforma; e analisar as mitigações trazidas em relação às trabalhadoras.

A análise dos impactos da Reforma Trabalhista sobre os direitos da mulher se mostra de suma importância quando se tem consciência de que os tais foram (e são) conquistados por meio de muita luta e que estes direitos nunca estão perpetuamente garantidos. Cabe toda a sociedade ficar alerta.

É inegável que a reforma trabalhista trouxe consigo um amplo impacto, não só nas relações trabalhistas como para a sociedade. Afetou a economia e até mesmo o cenário político nacional. Analisa-se que, ao mesmo tempo em que se aumenta a liberdade mercadológica nacional, precedentes são abertos para que a desigualdade social volte a crescer podendo representar um retrocesso aos avanços sociais alcançados até agora pelo trabalhador brasileiro.

É importante frisar que são recentes as conquistas de direitos hoje considerados básicos pela sociedade, com isso, alerta-se que a sociedade deve-se manter atenta para a manutenção e progressão dos direitos das mulheres. Baseado nisso, esse estudo busca investigar e dar visibilidade ao tema, além de contribuir com futuros estudos na área, para acadêmicos e profissionais, além de conceder conhecimento aos desconhecedores que necessitarem de informações, visto que se trata de assunto recente e suas consequências só poderão ser visualizadas no futuro.

Para discorrer sobre esse assunto de maneira mais didática, esta pesquisa foi dividida em quatro seções, a saber: uma seção, que trata do contexto histórico das lutas femininas por espaço no ambiente laboral, além disso, explora cada acontecimento histórico que foi importante para essa conquista, como a Revolução Industrial, Revolução Francesa, I e II Guerras Mundiais.

A segunda seção, evidencia as legislações de proteção ao trabalho feminino, destacando que são tutelados desde a Constituição de 1934 até a atual, de 1988, apesar de ter se dado

gradativamente. Ademais, demonstra que há equiparação em Convenções e acordos internacionais e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A terceira seção, discorre sobre a Reforma trabalhista em si, relatando como se deu a criação da Lei nº 13.467/17 e evidenciando que seu intuito era aumentar a produção, para fomentar empregos e melhorar o local de trabalho, se adaptando ao mundo da tecnologia.

A quarta e última seção, analisa as mudanças e consequências ocorridas na esfera dos direitos das mulheres. Veremos que houve revogações, modificação e acréscimos de artigos. O tal ocasionou a extinção de descansos antes da jornada extraordinária e de privilégios oferecidos à mulher devido a questões biológicas, a permutação em relação ao trabalho em local insalubre e ampliação do horário para amamentação. Além disso, mostra-se reflexos indiretos com as mudanças em relação a jornada de trabalho e ao dano moral.

2 METODOLOGIA

Quanto à sua finalidade, enquadra-se na pesquisa básica pura, uma vez que tem como finalidade apenas a ampliação do conhecimento, sem se preocupar com os seus benefícios (GIL, 2018). Acerca do método de procedimento, compreende-se o histórico, haja vista abordar a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres.

A respeito do método de abordagem, entende-se que faz parte do método dedutivo, que parte de teorias e leis, prevendo a ocorrência de fenômenos particulares (MARCONI; LAKATOS, 2019), posto que este estudo partiu de uma análise geral das leis trabalhistas para que fosse possível analisar os impactos da reforma trabalhista.

Concernente aos objetivos, caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, pois trata-se de uma primeira aproximação com o tema-problema-objeto e busca estabelecer os primeiros contatos com o fenômeno de interesse (FARIAS FILHO; ARRUDA FILHO, 2015), visto que se refere a um assunto recente que necessita de estudos posteriores. Em relação ao tipo de abordagem, identifica-se como qualitativa, uma vez que se destina a conceder maiores conhecimentos sobre o tema.

No tocante ao procedimento técnico, configura-se como pesquisa bibliográfica, no qual parte de pesquisas anteriores em livros, artigos, teses etc., já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados (SEVERINO, 2016), em virtude de que este estudo foi realizado através de livros, físicos e virtuais, doutrinários, tais como os manuais e cursos de Direito do Trabalho.

Ademais, foi utilizado artigos científicos, por intermédio de pesquisas em bases de dados, como o Scielo e por sistemas de busca, mais precisamente por meio do mecanismo de busca, como o Google Acadêmico, empregando descritores referentes à reforma trabalhista e direitos trabalhistas das mulheres, priorizando trabalhos realizados nos últimos 3 (três) anos.

Além disso, foram utilizados textos legislativos de algumas Constituições e da CLT, antes e posterior a reforma trabalhista e demais leis que foram oportunas para o estudo a respeito dos direitos das mulheres.

3 CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Para compreender a luta, conquista e posição atual das mulheres no mercado de trabalho, faz-se necessário uma breve análise do caminho percorrido e dos acontecimentos históricos que influenciaram essas realizações (RODRIGUES, 2019).

Com o início da Revolução Industrial, a partir da segunda metade do século XVIII, nasceram e se desenvolveram indústrias e tecnologias, consolidando, assim, o capitalismo. Agora começou a haver êxodo rural, e muitos camponeses se viram obrigados a trabalhar nessas indústrias. Esse fenômeno também possibilitou a inserção das mulheres nas indústrias, com a finalidade de baratear os salários (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Nestes locais as mulheres eram obrigadas a se submeter à insalubridade, dentre outros abusos, muitas, mesmo grávidas, eram abusadas sexualmente. As mulheres não possuíam garantias, segurança e recebiam salários inferiores, ou seja, não tinham voz e nem vez contra seus maus tratos. A partir disso, surgiu um movimento contra a exploração de mulheres e crianças, de caráter mais humanitário do que normativo. Com isso, a revolução industrial tornou-se um divisor de águas em relação a forma de produção e proteção dos direitos dos trabalhadores, retirando a ideia de que o Estado não deveria intervir nas relações de trabalho (BRITO, 2017).

Ao longo da Revolução Francesa (1789 a 1799), movimento muito conhecido por lema “Igualdade, Fraternidade e Liberdade”, Olympe de Gouges expôs um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher, no qual trazia a ideia de igualdade entre homens e mulheres. Esse projeto permitia às mulheres ocupar qualquer espaço, porém, o seu destino foi a força e a proibição de organização de mulheres. Apesar das melhorias no século 19 terem sido tênues, foram substanciais para os primeiros passos (BRITO, 2017).

Apesar da inserção da mulher ter se dado na Revolução Industrial, foi a partir da I e II Guerras Mundiais, na primeira metade do século XX, que se alcançou, com efeito, a admissão

da mulher no mercado de trabalho, visto que, os homens iam para as batalhas e as mulheres se viam obrigadas a cuidar da casa e do sustento, através do trabalho. Alguns homens não voltavam das guerras e outros voltavam enfraquecidos, doentes e debilitados, ou seja, não tinham condições de regressar aos seus afazeres, sendo assim, a mulher continuava a frente do sustento da casa (SANTOS; ALVES, 2016).

As mulheres chegavam a trabalhar 17 horas diárias. Com isso, começaram a surgir manifestações operárias pela Europa e Estados Unidos, com a intenção de reduzir a jornada de trabalho para 8 horas diárias. Em 1957, 129 (cento e vinte e nove) operárias de uma fábrica de tecelagem, em Nova Iorque, iniciaram uma greve pleiteando a redução da jornada de trabalho, uma vez que, trabalhavam 16 horas diárias e recebiam cerca de 1/3 (um terço) do salário dos homens. Entretanto, essas mulheres foram trancadas no interior da fábrica, onde houve um incêndio causando a morte de todas (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

4 CONSTITUIÇÕES FEDERAIS E OS DIREITOS DAS MULHERES

Como forma de lutar contra a distinção de gênero, iniciou-se a legislação de proteção ao trabalho da mulher, visando mais as questões que merecem atenção da sociedade, principalmente o estado de gestante e a maternidade. Ressalta-se que essas condições não devem impedir a contratação do trabalho da mulher, nem causar diferenciação salarial ou discriminação nas condições de trabalho, uma vez que estas passaram a ser conquistados através de medidas jurídicas, trazendo isonomia de direitos, observando a condição da pessoa (GARCIA, 2018, p. 904).

Os direitos das mulheres foram tutelados tanto na Constituição Federal, desde a de 1934 até a atual, de 1988, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de estarem presentes também em convenções e acordos internacionais (PISTORELLO, 2019).

A proteção ao trabalho da mulher também esteve presente em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (Garcia, 2018, p. 905) descreve, de forma resumida: “Em 1951, a OIT aprovou a Convenção 100, sobre a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor” (Ibidem).

A Convenção 103 da OIT, de 1952, de grande relevância, estabelece regras de proteção à maternidade, tendo sido revista pela Convenção de 183, de 2000. A Convenção 111, de 1958, versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, procurando coibi-la. A Convenção 171 da OIT, de 1990, embora pertinente ao trabalho noturno, prevê proteção especial ao trabalho das mulheres, mas apenas em razão da maternidade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, também estabelece regras de não discriminação por motivo de sexo. A Organização das Nações Unidas (ONU) possui Convenção sobre “Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher”, de 18 de dezembro de 1979, promulgada no Brasil pelo Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Também é importante expor a evolução das Constituições a respeito do trabalho da mulher. Santos e Alves (2018) detalham esse progresso:

Na Constituição de 1824, "cidadão" era só homem; mulher não podia votar, nem ser eleita; podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública. Na Constituição de 1934, foi consagrado, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos; proibiu diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo; proibiu o trabalho de mulheres em indústrias insalubres; garantiu assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social.

Na Constituição de 1937, foram mantidas as conquistas das Constituições anteriores, e acrescentou-se o direito a voto para as mulheres. Na Constituição de 1967, o único avanço no tocante à condição da mulher foi a redução do prazo para a aposentadoria, de 35 para 30 anos. Na Constituição de 1969, não houve alterações com relação aos direitos da mulher.

A Constituição Federal de 1988 foi muito importante, uma vez que trouxe vultosas conquistas, através de princípios, como o da isonomia e legalidade. O artigo 7º, no inciso XVIII, assegura o direito de “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. O inciso XX, do mesmo artigo 7º, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher”, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. O inciso XXX, por sua vez, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (GARCIA, 2018, p. 906).

Para as trabalhadoras domésticas trouxe salário mínimo, proibição da redução do salário, 13º salário, folga semanal, férias anuais remuneradas, licença à gestante de cento e vinte dias, aposentadoria e integração à previdência social (SANTOS; ALVES, 2016). Essas normas podem ser vistas como especificações do mandamento mais genérico, previsto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal em vigor (GARCIA, 2018, p. 906).

No ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o artigo 10, inciso II, alínea b, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (GARCIA, 2018, p. 925).

Dessa forma, é perceptível que a Constituição Federal de 1988, diante do início do Estado Democrático de Direito, fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana, determinou um patamar de direitos (SILVA, 2019).

5 CRIAÇÃO DA LEI 13.467/2017 E SEUS OBJETIVOS

Antes de expor o que foi modificado com a lei 13.467/2017, é mister tratar sobre o seu contexto. Em dezembro de 2016 o ex-presidente da República, Michel Temer, apresentou o Projeto de Lei (PL) nº 6.787, até então chamado de “minirreforma trabalhista”, visto que alterava apenas 10 (dez) artigos da CLT.

Apesar de ser um projeto complexo, este se deu de forma rápida, ao passo que em julho de 2017, ou seja, 07 (sete) meses após sua apresentação, houve a conversão para a lei nº 13.467/17, porém não entrou em vigor de forma imediata, ocorreu uma *vacatio legis* de 120 (cento e vinte dias), dessa forma, passando a vigorar no dia 11 de novembro de 2017.

Ressalta-se que essa aprovação tão rápida se deu pelo motivo que o governo realizou um acordo, para que os itens que eram contrários fossem modificados através de Medidas Provisórias (MP), dessa forma, não houve retorno à Câmara dos Deputados, porém, a MP nº 808, que alterava gorjeta, danos morais, contrato de gestante, intermitente e jornada de trabalho, perdeu sua validade, haja vista não ter sido aprovada.

É certo que a criação da lei nº 13.467/17, “Reforma Trabalhista”, levou a haver modificações no dia a dia das relações de trabalho, uma vez que foi tracejado por conversões sociais, políticas e econômicas, e ainda hoje os trabalhadores brasileiros estão assimilando e passando por toda esta transformação, posto que seus efeitos vão sendo percebido progressivamente (SANTOS, 2019).

Essa reforma teve como justificativa a carência de diminuir os gastos laborais e aumentar a produtividade das empresas e, conseqüentemente, o surgimento de empregos (MANZANO; CALDEIRA, 2018). Além de melhorar e modernizar o ambiente de trabalho, se adequando ao mundo tecnológico e globalizado, sendo considerado conjecturas fundamentais para reduzir o desemprego (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

6 OS DIREITOS FEMININOS NA CLT E A REFORMA TRABALHISTA

A CLT de 1943, foi muito significativa para a concretização de uma lei trabalhista clara e protetiva. A partir disso houve inclusões de diversas leis, visando a consolidação das mulheres no mercado de trabalho, como, por exemplo, a normatização da empregada doméstica (SILVA, 2019).

A proteção do trabalho da mulher é disposta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Capítulo III, do Título III, mais especificamente dos artigos 372 a 401. As condições

se harmonizam com a suas condições físicas e mentais, além de adaptar as situações de gestação, amamentação e cuidados com o recém-nascido, entretanto, não impedem de usufruir dos direitos dos trabalhadores em geral (CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 372). Em relação a matéria dessa legislação, não existiu uma modificação, mas sim a reunião das normas que já normatizava os direitos das mulheres (CALIL, 2007).

Na redação primitiva da CLT, a mulher era proibida de: ter o horário de trabalho prorrogado sem autorização médica, exercer trabalho noturno em algumas situações, serviços nos subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras, em obras (tanto de construções públicas, como particulares) e nas atividades perigosas e insalubres, porém, essas proibições foram suprimidas pela Lei nº 7.855 de 1989 (BRITO, 2017). Por outro lado, havia preocupação com a saúde da mulher, onde se exigia arejamento adequado e instalações sanitárias em bom estado, além de proteger sua moralidade (CALIL, 2007).

Destaca-se que a CLT passou por diversas alterações, tendo a supressão de alguns direitos e o surgimento de outros, porém nenhuma foi tão extensiva como a criação da Lei nº 13.467 de 2017, a qual modificou, de forma considerável, os direitos das mulheres (PISTORELLO, 2019). Destarte, é mister analisar com mais vagar as mudanças trazidas por essa lei, conhecida como “Reforma Trabalhista”, com a finalidade de compreender de que modo atingiu as trabalhadoras.

Apesar da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) ter modificado mais de 100 (cem) artigos, no geral, da CLT, sobre os direitos de proteção as mulheres, 04 (quatro) foram afetados, quais sejam: artigos 372, 384, 394-A e 396, entre estes houve revogações, modificação e acréscimo.

6.1 DISPOSITIVOS REVOGADOS

A respeito do artigo 372 da CLT, houve a revogação do seu parágrafo único, que tinha esta redação:

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo Único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho". (grifo nosso).

Conforme é possível observar, o disposto no parágrafo único era inconstitucional, visto que trazia uma desproteção e discriminação contra a mulher que trabalhava para a família, dessa forma, vai contra 2 (duas) normas constitucionais, a do artigo 5º, inciso I, onde estabelece a igualdade dos direitos e obrigações entre homens e mulheres, e a norma do artigo 7º, inciso XX, no qual emana proteção e incentivos específicos ao mercado de trabalho da mulher (CORREIA; MIESSA, 2018).

Como já fora tratado anteriormente, com a Convenção sobre eliminação de formas de discriminação contra a mulher, de 1979, os países que confirmaram se pactuaram em realizar políticas antidiscriminatórias e políticas públicas.

Sendo assim, sua exclusão estabeleceu uma clara distinção no tratamento entre os homens e as mulheres, demonstrando o reconhecimento da luta contra as práticas discriminatórias. Porém, é importante ressaltar que este artigo já não vigorava desde a promulgação da Constituição de 1988, visto que contrariava o artigo 5º, inciso I da CF, havendo assim, o fenômeno da não recepção (DELGADO; DELGADO, 2017).

No tocante ao artigo 384 da CLT, ocorreu sua total revogação, este tinha como escrita: “Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Esse dispositivo trouxe divergências doutrinárias, uma vez que era destinado apenas às mulheres. Uma parte da doutrina entendia que não se mostrava razoável no presente, visto que ia contra o princípio constitucional da igualdade, presente no artigo 5º, inciso I e artigo 7º, inciso XXX, ambos da CF, enquanto a outra parte entendia que era recepcionado pela Constituição, uma vez que garantia cuidado com a saúde e segurança da mulher, conforme a isonomia material (MARTINEZ, 2019).

Porém, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), entendeu no RR 154000-83.2005.5.12.0046, que este dispositivo não viola o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Ademais, esse entendimento também foi confirmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no RE 658.312/SC, que este dispositivo fora recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

É importante destacar que, apesar do STF reconhecer a recepção deste artigo, o Relator Ministro Dias Toffoli ressaltou em seu voto que, não estaria excluído de futuras modificações legislativas:

Antecipo que não considero que essa norma constitua um núcleo irreversível do direito fundamental da trabalhadora mulher. [...] No futuro, havendo efetivas e reais razões fáticas e políticas para a revogação da norma, ou mesmo para a ampliação do

direito a todos os trabalhadores, o espaço para esses debates há de ser respeitado, que é o Congresso Nacional

Mesmo havendo o reconhecimento do dispositivo, houve a revogação através da Reforma Trabalhista. Dessa forma, é perceptível que houve uma extinção de uma vantagem adicional à mulher, sendo fundamentada na proibição de tratamento desigual em relação aos homens, além de ser considerada um benefício dado em favor ao biológico e/ou sociológico da mulher (DELGADO; DELGADO, 2017).

6.2 DISPOSITIVO ALTERADO

Quanto ao artigo 394-A da CLT, este teve seu caput. alterado, o seu antigo parágrafo único passou a ser §1º, mas continuou vetado, e acrescentou-se os incisos I, II e III, além dos §§2º e 3º, passando a ter a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, *quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação (grifo nosso);*
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, *quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação (grifo nosso)..*

§ 1º VETADO

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Percebe-se que este dispositivo tem como objetivo proteger a saúde da mulher durante os períodos de gestação e de lactação, sabendo-se que as condições insalubres no ambiente de trabalho podem causar prejuízos também ao feto ou à criança (GARCIA, 2018, p. 925).

Em 2016 a CLT proibiu as gestantes e lactantes de exercer atividades insalubres, que são aquelas nas quais há contato com substâncias químicas prejudiciais e elementos biológicos e físicos perigosos. Porém, houve mais uma modificação com a reforma trabalhista, esta, trouxe uma restrição, qual seja, a gestante só seria afastada do trabalho em caso de a atividade insalubre

ser em grau máximo. Tratando-se de grau médio ou mínimo, seria necessária recomendação médica, por meio de atestado. Já em relação a lactante, a lei não distinguia o grau da insalubridade, apenas exigia o atestado médico (DELGADO; DELGADO, 2017).

Portanto, inicialmente, este dispositivo foi alvo de muitas críticas, já que revelava uma certa discriminação, tanto em relação à trabalhadora grávida, como ao nascituro, violando os princípios constitucionais da vedação à discriminação, da redução das desigualdades sociais e da vedação ao retrocesso, além de ir contra o artigo 227 da CF, onde estabelece ao Estado, família e sociedade o dever de assegurar direitos fundamentais das crianças, tais como, o direito à saúde e à vida (LEITE, 2018).

Além disso, é sabido que a exposição da mulher ao ambiente tóxico poderia ocasionar alguma enfermidade nela e/ou no feto. Destarte, vide a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 5938, no qual, o STF declarou inconstitucional a parte dos incisos II e III onde se exigia o atestado médico para as gestantes em caso de insalubridades de grau médio e mínimo e em qualquer grau para as lactantes, sendo assim, essa parte foi revogada, entendendo-os como uma contrariedade a proteção à infância e à maternidade.

Porém, há um ponto positivo neste artigo, onde estabelece que mesmo que a gestante ou lactante seja afastada da atividade insalubre, a empresa deverá continuar pagando o adicional de insalubridade, além disso, se não for possível exercer atividade em lugar salubre, será considerada como “gravidez de risco”, onde será afastada e caberá a Previdência pagar o salário-maternidade (CORREIA; MIESSA, 2018).

6.3 DISPOSITIVO AMPLIADO

Sobre o artigo 396 da CLT, acrescentou-se o §2º:

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º *Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (grifo nosso).*

Neste caso, os intervalos para amamentação continuaram mantido, de forma remunerada, tendo direito a 2 (dois), a diferença foi a possibilidade de acordo individual entre o empregador e empregada mãe para definir consensualmente o melhor horário para cumprir tais intervalos, cuja duração deve ser de 30 minutos cada (DELGADO; DELGADO, 2017).

Esse acréscimo é inseguro, uma vez que possibilita abrir uma brecha para que alguns empregadores pressionem as trabalhadoras realizarem intervalos que atendam às necessidades da empresa, e não às da mulher e da criança.

Em virtude da definição do acordo entre o empregador e a empregada, é temeroso de, no caso de divergência, prevaleça a vontade do empregador, ocorrendo abusos no estabelecimento ou, até a privação do direito, ocasionando prejuízo para a mãe e para a criança (RODRIGUES, 2019).

6.4 MODIFICAÇÕES INDIRETAS

Após analisar as mudanças que afetaram diretamente as trabalhadoras, é importante destacar as modificações que refletem indiretamente, as mutações ocorridas na jornada de trabalho e no dano moral. Estas ocorreram para ambos os gêneros, mas de certa forma atingiu mais as mulheres devido a sua condição na sociedade.

Em relação a jornada de trabalho, a CLT estabelece nos artigos 58 e 59 que não excederá 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite e que poderá ser acrescida de até 2 (duas) horas extras, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Porém, a reforma trabalhista adicionou o artigo 59-A, que altera o limite máximo da jornada para 12 horas de trabalho, desde que tenha 36 horas de descanso interjornada (escala 12 x 36).

Como se sabe, além do labor externo, as mulheres exercem trabalhos domésticos, dessa forma, se veem obrigadas a aceitar serviços de tempo parcial (até 30 horas). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018), em relação às atividades laborais de tempo parcial, as mulheres ocupam 28,2% das contratações enquanto os homens ocupam 14,1%, ou seja, a metade das admissões.

Com isso, percebe-se que, unindo as atividades externas e domésticas, as mulheres trabalham excessivamente, perdendo sua qualidade de vida e prejudicando sua saúde, tanto a física como a mental.

Porém, analisando esse instituto de trabalho 12 x 36, conclui-se que é inconstitucional, uma vez que o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal impõe que a duração do trabalho não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação e redução mediante acordo ou convenção coletiva. Assim, considera-se uma afronta à Carta Magna e, um retrocesso dos direitos sociais, já que estimula riscos à saúde do trabalhador (a) (BRITO, 2017).

No que concerne aos danos morais, presente no artigo 7º, incisos V e X da Constituição Federal, na CLT, a Lei nº 13.467/17 acrescentou os artigos 223 e seguintes. Mais especificadamente no artigo 223-G, §1º traz que o valor a ser pago deverá ter como parâmetro o último salário do ofendido, sendo multiplicado pela natureza da ofensa (leve, média, grave ou gravíssima), vedando a acumulação.

Isso significa que se dois trabalhadores, que recebem salários diferentes, sofrerem o mesmo dano, receberão valores indenizatórios diferentes, haja vista, este depender do último salário do trabalhador. Assim, fere-se os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia (BRITO, 2017).

Sendo assim, as mulheres acabam como as mais prejudicadas, posto que são as que mais sofrem assédio no trabalho (espécie de dano moral) e ainda possuem salários inferiores aos dos homens, acabam mais vulneráveis a este dispositivo, tendo o *quantum* menor (RODRIGUES, 2019).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado neste trabalho, a inserção da mulher no mercado de trabalho se deu de forma gradativa. Apesar da Revolução Francesa ter a igualdade como lema, na prática, o tal não era exercido, uma vez que as mulheres se dividiam entre os trabalhos externos e os afazeres domésticos. Durante a Revolução Industrial, principalmente no século XIX, observaram-se altíssimas insalubridades, contudo, as mulheres recebiam menores salários que os dos homens.

As mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, colocando em risco a sua segurança e a sua vida, recebendo salários inferiores aos pagos aos homens. Tendo em vista as terríveis consequências, para as famílias e para a sociedade, decorrentes dessa situação, teve início o surgimento da legislação de proteção ao trabalho das mulheres.

Após essa fase de formação da legislação protecionista ao trabalho da mulher, observou-se que, justamente em razão das referidas leis, as mulheres eram muitas vezes discriminadas no mercado de trabalho. Os empregadores preferiam não contratar o trabalho feminino, por serem as suas regras mais restritivas, com diversas proibições, gerando preferência pelo trabalho do homem.

Assim, de certo modo contraditório, a legislação que tinha o objetivo de proteger as mulheres passou a ser fonte de discriminação prejudicando seu trabalho. Como forma de

combater essa segregação de gênero, teve início a legislação de promoção ao trabalho da mulher, para colocar fim às desigualdades então verificadas. Portanto, as restrições do trabalho da mulher, que não mais se justificavam, deixaram de ser previstas, tendo em vista a igualdade de direitos, observadas as especificidades inerentes à condição da pessoa.

No Brasil, as primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher surgiram na década de 1930, onde passaram a tutelar na Constituição alguns direitos a estas. A partir disso, surgiram diversas Convenções da OIT sobre o assunto. Porém, foi na Constituição de 1988 que a mulher passou a receber um olhar de isonomia, recebendo incentivo à sua admissão e continuação no mercado de trabalho, através da igualdade material.

Com isso, a legislação de proteção da mulher ficou mais centrada nos aspectos que realmente merecem atenção da sociedade, em especial o estado de gestante e a maternidade. Porém, esses fatores não devem servir de óbice para a contratação de trabalho feminino, nem de diferenciação salarial ou de discriminação quanto às demais condições de trabalho.

Em suma, o intuito da Lei 13.467/17, “Reforma Trabalhista”, era modernizar as relações de trabalho e melhorar a prestação jurisdicional, todavia em relação ao trabalho feminino houve diversos retrocessos, tais como: revogação de dispositivo que permitia as mulheres um descanso antes de iniciar as jornadas extraordinárias, autorização para as mulheres grávidas e lactantes a trabalhar em locais insalubres de grau mínimo ou médio, desde que não apresentassem atestado médico, permissão para que as mulheres trabalhassem em escala de 12 x 36, tornando-se mais cansativas quando unidas com os trabalhos domésticos.

Como se nota, foram excluídas do ordenamento jurídico as disposições que, embora com o objetivo inicial de proteção ao trabalho da mulher, estabeleciam restrições e diferenciações que não mais se justificavam. Tais medidas, surgidas em outro momento histórico, em vez de proteger, passaram a desencadear condutas discriminatórias, quanto ao gênero, por parte das empresas e dos empregadores, nos aspectos da admissão, exercício de funções e remuneração das mulheres no mercado de trabalho.

Destarte, conclui-se que as alterações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista, são uma verdadeira violação as garantias das trabalhadoras, abalando consideravelmente seus direitos, que notadamente foram mitigados, causando a continuidade da desigualdade entre estas e os homens e transgredindo os princípios da igualdade, presente no artigo 5º, inciso I da CF e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BAYLÃO, André L. S.; SCHETTINO, Elisa M. (2014). **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em:

<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937)**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, 1967. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. [Emenda Constitucional (1969)]. **Emenda Constitucional nº 1, (de 17 de outubro de 1969)**. Brasília, 1969. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 41.721, de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro, 1957. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 58.820, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Brasília, 1965. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em 16 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm>. Acesso em: 17 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 17 mai. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938.** DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER [...]. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2020.

BRITO, Yasmin V. (2017). **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24502/1/Monografia%20Completa.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2020.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho.** 13 ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CALIL, Léa E. S. (2007). **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje.** Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>>. Acesso em: 17 mai. 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual de reforma trabalhista.** 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio G.; DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS FILHO, Milton C.; ARRUDA FILHO, Emílio J. M. **Planejamento de pesquisa científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. OS Impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, mai./ago. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 03 set. 2020.

GARCIA, Gustavo F. B. **Manuel de direito do trabalho**. 11 ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. [s.l], Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 25 set. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian D. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN, José Dariet al. (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 69-94.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos da metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PISTORELLO, Ciane M. (2019). **Movimento do feminismo e o direito da mulher após a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7924/CIANE%20PISTORELLO%2021-05.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 28 fev. 2020.

RODRIGUES, Talita S. (2019). **A precarização do trabalho feminino reforçada pela reforma trabalhista: uma análise sobre as alterações trazidas pela Lei n 13.467 sob o ponto de vista do Direito da Mulher no Trabalho**. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/jspui/bitstream/aee/1346/1/Monografia%20-%20Talita%20Silva%20Rodrigues.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

SANTOS, Maria C. R. (2019). **A Reforma Trabalhista com o advento da lei 13.467 de 2017**. Disponível em: < <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/>>. Acesso em: 03 set. 2020.

SANTOS, Bruna M.; ALVES, Josilene S. (2016). A evolução da mulher no mercado de trabalho: comparação entre ontem e hoje. **Rev. Eletrônica FABE – Faculdade da**

Associação Brasileira de Educação. v. 6. n. 8. 2016. Disponível em:
<<http://www.fabeemrevista.com.br/8/integra/03.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2020.

SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do trabalho científico.** 24. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

SILVA, Jéssica L. B. (2019). **A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 mai. 2020.